



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.040/2025/6.

A felperes: Felpres1

(Cím2.)

A felperesi képviselő: Dr. Boda Ildikó ügyvéd

(Cím9)

Az alperes: Alperes1

(Cím8)

Az alperesi képviselő: Dr. Neupor Zsolt ügyvéd

(Cím10.)

A per tárgya: Munkaviszony megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Tatabányai Törvényszék, 54.M.70.046/2024/31.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 37., 38.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 127.000 (százhuszonhétezer) forint másodfokú perköltséget.

A feljegyzett 365.695 (háromszázhatvanötezer-hatszázkilencvenöt) forint fellebbezési illetéket az alperes viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást tekintette irányadónak, mely szerint a peres felek 2023. január 16. napjával létesítettek munkaviszonyt, felperes munkaköre európai program menedzser volt.

[2] Felperes nyilvános LinkedIn profilját 2024. január 17-én „open to work” (álláskeresési) státuszba állította. Felperes álláskeresési szándékáról alperest üzleti partnerei tájékoztatták, erről az alperes tulajdonosa 2024. január 22-én szerzett tudomást. 2024. január 23-án alperes HR vezetője személyesen beszélt felperessel a bejegyzéssel kapcsolatban, aki ekkor a HR vezetőnek azt mondta, hogy „elfogyott” az energiája.

[3] Az alperes tulajdonosa 2024. január végén beszélt felperessel azzal kapcsolatban, mi az oka annak, hogy a profilját nyitott státuszra állította. Felperes ekkor azt mondta, úgy érzi, nem alakult ki a csapatmunka, nem kap segítséget, nehezen látja el a feladatokat azok sokasága miatt.

[4] Alperes 2024. február 2. napján a LinkedIn webes felületen hirdetést adott fel európai program manager munkakörre, majd 2024. február 7. napján alperes álláshirdetése megjelent a profession.hu és az Indeed oldalakon.

[5] Alperes 2024. február 7. napján értékelést készített felperes munkájáról, a kombinált általános értékelés eredménye 2.4 pont lett. Alperes értékeléshez fűzött megjegyzése szerint: „Csalódott vagyok, hogy nem hozta felém korábban a vállalatunkkal kapcsolatos kételyeit a jövővel kapcsolatban, mielőtt aktívan új állást keresett volna. Azért vettem fel, hogy vezető legyen és segítsen először kiépíteni a programmenedzsment struktúrát a magyarországi és európai szervezetünkben. Bízom abban, hogy az elmúlt évben hozzáadott értéket teremtettél, és remélem, hogy továbbra is a csapatunk tagja maradsz, ha látod a jövőt a cégünkben.”

[6] 2024. februárban felperes módosította az álláskeresési státuszt a profilján, mert látta a meghirdetett pozíciót és azt feltételezte, hogy az alperes felperes mellé segítségként további munkavállalót kíván felvenni.

[7] 2024. március 22-én felperes egy megbeszélés keretében értesült arról, hogy alperes április 2. napjával felvett egy munkavállalót felperes helyére, akit felperesnek kell majd betanítania felmondási ideje alatt.

[8] Alperes 2024. április 2. napján felmondással megszüntette felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint: „Munkaviszonyának felmondással történő megszüntetésére a következők miatt került sor: - bizalomvesztés, - minőségi csere. 2024. januárban a munkáltató több partnere és munkavállalójának jelzése alapján észlelte, hogy az Ön LinkedIn profilján beállította álláskeresési („open to work”) szándékát a kapcsolati hálójának tagjainak és várja az állásajánlatokat. A munkáltató személyes megbeszélésen megkérdezte Önt, hogy mi az oka ezen lépésnek, Ön erre nem tudott észszerű magyarázatot adni. Ön munkaköre során kapcsolatban áll a munkáltató vevőivel, partnereivel, az ilyen jelzés a munkáltató felé a partnerek üzleti bizalmának csökkenéséhez vezethet. Megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontját, amely magatartása a munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvben bekövetkezett törést idézett elő, mely a bizalomvesztés miatt a munkaviszonya felmondással történő megszüntetését is megalapozza. 2024. február 7-én elektronikusan megkapta az ügyvezető által az éves értékelését, melyben 2,4-es értékelést kapott. A munkáltató úgy döntött, hogy a gazdaságosabb működés érdekében az Ön pozíciójában egy nagyobb munkatapasztalattal rendelkező személyt kíván alkalmazni. Ezért a fentiek alapján a munkaviszonya felmondással történő megszüntetése mellett döntöttem.”

[9] A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy alperes jogellenesen szüntette meg a jogviszonyát, ezért a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdése szerint 60 napra járó 4.571.190 forint távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni alperest. Kérte továbbá alperes perköltségben való marasztalását a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján azzal, hogy jogi képviselője áfa körbe tartozik.

[10] Felperes arra hivatkozott, hogy a felmondásban közölt indokok nem világosak, nem valósak és nem okszerűek, ezért az jogellenes. Felperes arra is hivatkozott, hogy a munkáltatói joggyakorlás sérti az általános magatartási követelményeket. Felperes álláspontja szerint nem tanúsított olyan magatartást, mely bizalomvesztést idézhetett elő, továbbá az eset körülményei nem támasztják alá a minőségi csere megtörténtét, ez nem is okszerű hivatkozás.

[11] Felperes hivatkozott arra is, hogy a LinkedIn profilja személyes adatait tartalmazza, a profil, valamint a munkáltató és a munkavégzés között semmilyen összefüggés nincs, a profil létrehozása, fenntartása a felperes személyes ügye. Tény, hogy felperes a személyes profil beállítását elvégezte, azonban amikor észlelte, hogy az alperes meghirdette felperes pozícióját, a profilját is visszaállította, mert azt hitte, az új munkavállaló a felperes munkájának segítésére szolgál.

[12] Felperes hivatkozott arra, hogy a felmondásból is kitűnik, a munkáltató üzleti partnereinek bizalomcsökkenése, mint reakció csak elvi lehetőség, semmilyen konkrét, felperesi cselekvésből származó valós következményre nem utal a felmondás, nyilván azért, mert üzleti bizalomvesztés a felmondás közlésekor nem következett be.

[13] A munkavállaló legalapvetőbb joga, hogy egyéb munkavégzési lehetőségeit kutassa, munkahelyet váltson, ezen jogának korlátozása, vagy ezen magatartása miatti szankció alkalmazása jogellenes. Jelen esetben ez történt: a felperes kifejezte álláskeresési szándékát, melyet ugyan visszavont, azonban az alperes mégis felmondással szankcionálta

jogszerű cselekvését. Ebből következően az alperes a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta.

[14] Az értékeléssel kapcsolatban felperes utalt arra, a felmondás indokolása szerint az alperes azzal kapcsolatban semmilyen következtetést nem von le, azzal nem hozza összefüggésbe az új munkavállaló alkalmazására vonatkozó szándékát, ezért nem érthető, hogy miért került a felmondás indoklásába az értékelés ténye. Hivatkozott arra is, hogy a gazdaságosabb működés érdekében nagyobb munkatapasztalattal rendelkező személy alkalmazása határozatlan megfoglalmazás, melyre a munkáltatónak kell magyarázatot adnia. A minőségi csere vizsgálata során a bíróságnak vizsgálnia kell, hogy a munkáltató megtartotta-e a jóhiszeműség és tisztesség általános magatartási követelményét.

[15] Felperes kiemelte, valójában semmilyen körülmény nem merült fel, mely „lecserélését” indokoltta tette, ilyen igény alperes részéről fel sem merült, amit alátámaszt, hogy az alperes nem támasztott újabb követelményeket felperessel szemben, neki utasításokat nem adott, és az alperes működésében sem következett be minőségi csere indokoló változás. Felperes a felmondás közlését követő időben is változatlanul ellátta munkaköri feladatait, az alperes elvárásait, vagy a munkáltató működését illetően változás nem történt.

[16] Felperes hivatkozott arra, a felmondás jogellenességét támasztja alá az is, hogy az alperes értékelése szerint a munkáltató reméli, hogy felperes továbbra is fenntartja munkaviszonyát, valamint betanítja az új munkavállalót, mindamellett változatlanul ellátja munkakörét. Amennyiben az alperes valóban elégedetlen lett volna a felperes munkájával, akkor ennek –rendeltetésszerű joggyakorlás esetén – valamilyen jelét adta volna és csak az új elvárásoknak való meg nem felelés vethetné fel a csere esetleges szükségességét.

[17] Alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és felperes perköltségben marasztalását kérte a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján azzal, hogy jogi képviselője áfa körbe tartozik.

[18] Alperes hivatkozott arra, hogy felperessel valóban közölte, meghirdette a pozícióját, ahhoz azonban indoklást nem fűzött. Alperes 2024. április 2-án valóban felvett a felperessel azonos európai program menedzser munkakörbe, azonos feladatokkal egy felperessel azonos végzettségű, de nagyobb program menedzseri tapasztalattal rendelkező munkavállalót.

[19] Alperes álláspontja szerint felperes LinkedIn profilján álláskeresési szándékát nem egyszerűen csak jelezte, hanem a munkáltató üzleti partnereinek szöveges üzenetben hívta fel a figyelmét szándékára. Nem a munkakeresés tényét kifogásolta alperes, hanem azt, hogy ezt a közösségi hálón a munkáltató üzleti partnerei felé jelezte nyilvánosan, akikkel napi kapcsolatban van és árajánlatokat készít részükre és képviseli a cég pénzügyi, gazdasági érdekeit. Ezen magatartás alperes szerint megalapozza a bizalomvesztést.

[20] Alperes kifejtette, a minőségi csere a munkáltató működési körébe tartozó indok. A felmondás egyik indoka az volt, hogy a munkáltató minőségi csere hajtott végre, olyan személlyel kívánja betölteni a munkakört, akinek nagyobb munkatapasztalata van a program

menedzseri pozícióban. A munkaviszonyt az alperes a munkáltató működésével összefüggő ok – minőségi csere – miatt szüntette meg és a minőségi cserét az alperes végre is hajtotta. Minőségi cserével indokolt munkáltatói felmondás esetén a munkáltató döntési körébe tartozik annak meghatározása, hogy számára milyen szempontok alapján, miként valósul meg az érintett munkakör eltérő (magasabb) színvonalú ellátása. Az európai program menedzser pozíciót betöltő munkavállaló olyan képzettséggel, képességekkel, tudással rendelkezik, amire ennél a munkakörnél szükség van és olyan tapasztalattal, mellyel felperes nem rendelkezik.

[21] Az elsőfokú bíróság kötelezte alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg felperesnek – az alperes által közölt felmondás jogellenességére tekintettel – 4.571.190 forint felmondási időre járó távolléti díjat, valamint fenti összeg után 2024. június 03. napjától a kifizetés napjáig törvényes mértékű késedelmi kamatot, továbbá 580.541 forint perköltséget. Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az állam javára 274.271 forint eljárási illetéket.

[22] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában – utalással az Mt. 64. § (2) bekezdésében foglaltakra – megállapította, hogy a felmondás indokolása világos és valós. Az okszerűség vizsgálata során azt állapította meg, hogy a bizalomvesztés, mint felmondási indok tekintetében a felmondás indokolása nem jelöl meg olyan objektív körülményt, mely ezen indok okszerűségét megalapozná, ezzel összefüggésben hivatkozott a Kúria Mfv.10.093/2015. számú határozatára. A felperes LinkedIn profilján beállított nyitott állás pozíció alapján az alperes tulajdonosának szubjektív feltételezése volt, hogy felperes a munkaviszonyát meg fogja szüntetni. Az elsőfokú bíróság kiemelte, amennyiben a bizalom elvesztése ellenére a munkaviszony még hosszabb időn át fenntartható, akkor a bizalomvesztés okaként megjelölt tényekre okszerűen nem alapíthat a munkáltató későbbi időpontban közölt felmondást. Nincs jelentősége annak, hogy a késedelemnek mi volt az oka. Az elsőfokú bíróság alperes több mint két hónapos késlekedését hosszú időnek minősítette és utalt arra is, hogy az alperes által kifogásoltak ellenére felperes feladatául kapta az új munkavállaló betanítását, és felperes további egy hónapig rendelkezett olyan információkkal, amelyek alperes üzleti, gazdasági érdeke, vagy az üzleti titok körébe tartoztak.

[23] A minőségi csere kapcsán az elsőfokú bíróság megállapította, hogy ez az indok okszerű. Ugyanakkor utalt a töretlen ítélkezési gyakorlatra, mely szerint a minőségi csere célszerűsége nem vizsgálható, de az igen, hogy a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének (EBH 1999.45.). Erre tekintettel vizsgálta a felperes által hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlás kérdését és hogy alperes eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének. Ezzel összefüggésben utalt a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 1. pontjában foglaltakra.

[24] Az elsőfokú bíróság az eset összes körülményét mérlegelve megállapította, hogy az alperes a felperest mindvégig alkalmasnak találta munkaköre betöltésére és nem a munkakörben bekövetkezett valamilyen változás miatt döntött új munkatárs felvétele mellett, hanem azért, mert a felperes a LinkedIn profilját nyitott pozícióra állította. A kvalifikáltabb munkavállaló felvétele a felperes nyilatkozatainak, a kialakult helyzetnek a következménye volt, azt nem előzte meg minőségi cserét megalapozó munkáltatói döntés, vagyis az új munkavállaló felvétele nem volt összefüggésben a munkakör ellátásához kapcsolódó

munkáltatói elvárásokkal. A rendelkezésre álló adatok alapján az elsőfokú bíróság szerint nem volt megállapítható olyan objektív változás, amely kihatott a felperes munkakörére. Rámutatott, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint rendeltetésellenes a minőségi cserére alapított felmondás, ha a munkáltató oly módon határozott meg magasabb képesítési követelményt az adott munkakörre, hogy a munkaköri feladatok, azok ellátásának körülményei nem változtak (Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.449/2000.).

[25] A jóhiszemű eljárás elvébe ütközött alperes azon magatartása, hogy a pozíció meghirdetését követően felperessel azt közölte az értékelés kapcsán, hogy munkájára a továbbiakban is számítanak. Mindezek alapján a bíróság megállapította, hogy az alperes eljárása nem felelt meg a jóhiszemű és tisztességes eljárás, a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének. A felperessel közölt felmondás és a minőségi csere oka a munkáltató felperes felé megnyilvánuló neheztelése volt.

[26] Az alperes fellebbezésében a 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (1)-(3) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását kérte, továbbá a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján perköltsége viselésére kérte kötelezni a felperest azzal, hogy az alperes jogi képviselője áfa fizetésére kötelezett. A pertárgy értéket 4.571.190 forintban jelölte meg, és az ennek alapján kiszámított 365.695 forint fellebbezési illetéket az EFER rendszeren keresztül megfizette.

[27] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást tévesen állapította meg, és ebből levont ténybeli és jogi következtetései jogszabálysértőek. Megsértett jogszabályként a Pp. 279. § (1) bekezdését jelölte meg.

[28] Az alperes álláspontja szerint a felperes, valamint az alperes ügyvezető tulajdonosa, HR vezetője, és a munkáltató egyéb képviselője közötti – a fellebbezésben ismertetett – nyilatkozatok szerint felperes 2024. január 22-től február végéig egyértelműen azt kommunikálta az alperes felé, hogy állást keres, az alperestől távozni kíván, ugyanakkor az alperes képviselőinek nyilatkozatai alapján az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg azt, hogy az alperes hosszú ideig (január 22. - február vége) bizonytalanságban tartotta felperest. Az ítélet [59] bekezdése iratellenesen tartalmazza ezt a megállapítást. Felperes saját nyilatkozatai és magatartása tükrében tisztában volt azzal, hogy alperes nem kívánja hosszabb ideig a munkaviszonyát fenntartani.

[29] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az okszerűség körében vizsgált bizalomvesztéssel összefüggésben ítélete [57] bekezdésében iratellenesen állapította meg, hogy az alperes szubjektív véleményén alapult a döntés, hogy felperes meg fogja szüntetni munkaviszonyát, mivel azt maga felperes jelezte.

[30] A bizalomvesztéssel összefüggésben alperes arra hivatkozott, hogy a munkáltató bizalma alappal rendel meg a munkavállalóban, ha a munkaviszonyával összefüggésben olyan magatartást tanúsít, amely az általános magatartási követelményekkel nem áll összhangban. Az alperes részéről nem önmagában felperes álláskeresői szándéka vezetett bizalomvesztésre, hanem az, hogy ezt a szándékát elmondása szerint az alperes azon ügyfelei felé közölte nyilvánosan, akikkel felperes naponta munkakapcsolatban áll.

[31] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a rendeltetésellenes joggyakorlást. Az ítéletében meghatározott „tulajdonosi neheztelés” jelentéséről, tartalmáról nem adott magyarázatot. A bírói mérlegelés egyik korlátja az indokolási kötelezettség, melynek az elsőfokú bíróság nem tett eleget. Az elsőfokú bíróság tévesen hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság Mfv.10.449/2000. számon közzétett ítéletére, mert az jelen tényállás mellett csak részben alkalmazható.

[32] Az elsőfokú bíróság azon álláspontja, mely szerint az alperes eljárása nem felelt meg a tisztesség és a jóhiszeműség elvének megalapozatlan. Az ítélet indokolásából nem derül ki, hogy az elsőfokú bíróság által hivatkozott „neheztelés” felperes bizalomvesztés körébe vont magatartása, vagy attól eltér, mert ha a bizalomvesztés körében a felmondásban közölt ok, akkor nem lehet a rendeltetésellenes joggyakorlás alapja ez a magatartás!

[33] A minőségi csere kapcsán utalt a felmondásban is idézett értékelésre, mely egyértelmű elvárásokat és hiányosságokat is megfogalmazott felperes felé. Az alperes a felperesnél magasabb szintű szakmai tudással rendelkező munkavállalót kívánt alkalmazni, ezért hajtott végre minőségi cserét közel két hónap alatt. A felmondás jogának gyakorlása során alperes nem felperest akarta megkárosítani, a felmondás a munkáltató igényeinek megfelelő intézkedés volt.

[34] A felperes fellebbezési ellenkérelmében a Pp. 383. § (2) bekezdésére alapítottn az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltség viselésére kötelezését kérte.

[35] A felperes arra hivatkozott, hogy az elsőfokú ítélet érdemben helyes, az elsőfokú bíróság a tényállást részletesen feltárta, és abból megalapozott, a jogszabályoknak megfelelő jogi következtetést vont le. A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás a releváns peradatokat tartalmazza, alperes fellebbezése téves, iratellenes megállapításokat tartalmaz.

[36] A fellebbezésben állítottaktól eltérően a valóság az, hogy felperes a személyes profil oldalán a státuszát ugyan átállította, de aktív munkakeresést nem folytatott, csupán azt jelezte, nyitott külső megkeresésekre, viszont munkaviszonya megszüntetésére irányuló nyilatkozatot nem tett. Még egy aktív álláskereső sem járhatott volna felperesre nézve semmilyen hátrányos következménnyel. Felperes a munkáltató képviselőivel folytatott kommunikáció során megerősítette, a státuszátállítás nem jelenti, hogy alperest az első ajánlatra el akarná hagyni. Felmondásról szó sem esett és alperes 2024. január végén kifejezte, bízik abban, hogy 2024-ben is együtt tudnak dolgozni. Alperes sem vitatta azt a tényt, hogy ezen beszélgetést követő néhány napon belül, 2024. február 2-án álláshirdetést jelentetett meg felperessel azonos pozícióra (valójában felperes álláshelyére) ezt követően, február 7-én történt felperes munkáltatói értékelése, amelynek során alperes szóban és írásban is kifejezte további munkaviszony-fenntartási szándékát, majd alperes február 7-én az álláshirdetést több helyen is megismételte. Éppen a munkáltatóval történt előbbi két beszélgetés alapján feltételezte azt az álláshirdetés megjelenésekor felperes, hogy az új pozíció a felperes segítésére lesz és nem felperes lecserélését célozza. Az a tulajdonosi közlés, mely szerint felperes pozíciója meghirdetésre került, felperes számára nem azt jelentette, hogy a keresést alperes végig is viszi, különös tekintettel arra, hogy az értékelés

során is kifejezte a munkaviszony fenntartására irányuló szándékát. A február végi megbeszélést követően március 22-ig nem történt olyan kommunikáció felperes irányába, hogy alperes meg fogja szüntetni a munkaviszonyát, helyére más személyt kíván felvenni. A peradatok alapján az állapítható meg, sem alperes, sem felperes nem fejezte ki a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát, ilyen előzményeket követően közölte alperes felperessel 2024. április 2. napján a felmondást.

[37] A bizalomvesztéssel összefüggésben alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az a státuszátállításról való, alperes ügyfelei általi tudomásszerzés volt, mert ezzel szemben a felmondás úgy fogalmaz, hogy a státuszátállítás a munkáltató partnereiben üzleti bizalomcsökkenéshez vezethet. Az elsőfokú bíróság ítéletében helytállóan fejtette ki, a bizalomvesztésre alapított felmondási ok jogellenes, mert a felmondás nem tartalmaz olyan objektív körülményt, amely ezen indok tekintetében megalapozná a felmondást, hanem az indok jövőbeli lehetőséget tartalmazza (és minden konkrétumot nélkülöz.) Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy alperes szubjektív véleménye volt, hogy a nyitott státusz miatt felperes meg fogja szüntetni a munkaviszonyát.

[38] Az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy nem tartotta hosszú ideig bizonytalanságban felperest, mivel a státusz átállításról alperes 2025. január végén tudomást szerzett, az első álláshirdetést 2024. február 2-án tette közzé, a felmondás 2024. április 2. napján kelt, és felperes 2024. május elejéig változatlanul ellátta feladatait. Ezen hosszú időtartam, a feladatok felperes általi változatlan ellátása, az ügyfelekkel való kapcsolattartás fennmaradása, az új munkavállaló felperes általi betanítása alapján bizalomvesztés nyilvánvalóan nem állapítható meg.

[39] A rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatban a fellebbezésben kifejtettek szintén megalapozatlanok, mivel az ítélet egyértelműen tartalmazza, az alperes a minőségi csere, mint felmondási indok körében követett el joggal való visszaélést, valamint kiemelte, hogy a jóhiszemű eljárás elvébe ütközik alperes azon magatartása is, hogy a pozíció meghirdetését követően alperes még azt közölte az értékelés kapcsán, hogy felperes munkájára a továbbiakban is számít. A jóhiszeműség és tisztesség követelményébe ütköző alperesi magatartás értékelése körében az elsőfokú bíróság indokolási kötelezettségének szintén eleget tett. Helytállóan állapította meg a peradatokkal egyezően, hogy valójában az alperes neheztelése állt a felmondási ok mögött.

[40] A fellebbezésben a felperes írásbeli értékelésével kapcsolatban előadottak szintén nem megalapozottak, figyelemmel arra, hogy maga alperes is úgy nyilatkozott, az nem indoka a felmondásnak. Ezzel összefüggésben a felperes kiemelte, a felmondás az értékelés tényét és annak eredményét tartalmazza, maga a felmondás abból következtetést nem von le.

[41] Az elsőfokú ítélet a minőségi csere, mint felmondási indok körében a jóhiszemű eljárás elvébe ütközőnek minősíti az értékelés kapcsán azt, hogy a pozíció meghirdetését követően az alperes kifejezte, hogy számít felperes munkájára.

[42] A felperes a másodfokú eljárásban a csatolt megbízási szerződés kivonat alapján 100.000 forint + áfa ügyvédi munkadíjra tartott igényt.

[43] Az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[44] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdésének alkalmazásával a fellebbezést tárgyaláson bírálta el és megállapította, hogy a Pp. 379. § és 380. §-ában írt feltételek nem álltak fenn, a fellebbezést annak korlátai között, a Pp. 370. § és 372. §-ban foglaltak alapján bírálta el.

[45] A másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy az elsőfokú bíróság kellően széles körben folytatta le a bizonyítási eljárást, a Pp. 279. §-ban foglaltaknak megfelelően a bizonyítékok okszerű értékelésével állapította meg a tényállást.

[46] A másodfokú bíróság megállapította továbbá, hogy az elsőfokú bíróság anyagi jogszabály értelmezése az Mt. 64. § (2) bekezdése, az Mt. 6. § (2) bekezdése és az Mt. 7. § (1) bekezdése tekintetében egyaránt helyes, továbbá az elsőfokú ítélet indokolása a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdésében írt követelményeknek megfelelt. Az elsőfokú bíróság a tényállásból az irányadó jogszabályok alapján helyesen következtetett az alperes munkaviszony megszüntető jognyilatkozatának jogellenességére.

[47] A fellebbezésben foglaltakra tekintettel az alábbiakra tér ki a másodfokú bíróság.

[48] Az elsőfokú bíróság helyesen vont következtetést arra, hogy felperes az alperes kommunikációja alapján alappal feltételezte azt, hogy alperes nem kívánja felperes munkaviszonyát megszüntetni. Ezt támasztja alá az alperes felperes értékeléséhez fűzött megjegyzése, a 2024. januárjában felperessel folytatott szóbeli egyeztetésen elhangzottak, és ezek tükrében a felperesével azonos munkakör meghirdetése is. A peradatok nem támasztották alá alperes fellebbezésben is fenntartott állítását, miszerint felperes olyan nyilatkozatot tett alperes felé, továbbá olyan magatartást tanúsított, ami azt mutatta volna, hogy alperestől távozni kíván. A perbeli bizonyítékok helyes értékelésével állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy felperes nem tett olyan nyilatkozatot, mely oly módon volt értelmezhető, hogy aktívan munkát keres, illetve alperessel fennálló munkaviszonyát meg kívánja szüntetni.

[49] A fellebbezésben foglaltaktól eltérően az elsőfokú bíróság megindokolta, hogy milyen tények alapján vont téves következtetést alperes arra, hogy felperes a munkaviszonyát meg kívánja szüntetni, mint ahogyan arra is, hogy az alperes bizalomvesztésre való hivatkozása miért megalapozatlan, okszerűtlen. A fellebbezésben állítottaktól eltérően az elsőfokú bíróság iratellenes megállapításokat fentiek kapcsán nem tett.

[50] Az alperes megalapozatlanul állította fellebbezésében azt is, hogy felperes az általános magatartási követelményekkel ellentétes magatartást tanúsított az álláskereső kapcsán. A másodfokú bíróság maradéktalanul egyetért az elsőfokú bíróság által ezzel kapcsolatban kifejtetekkel, azt megismételni nem kívánja. Erre tekintettel alaptalanul hivatkozott arra az alperes, hogy felperes álláskeresővel kapcsolatos magatartása a bizalomvesztést megalapozta.

[51] A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját, az ítélet [82] bekezdésében foglaltak alapján kétséget kizáróan megállapítható, hogy a minőségi csere oka valójában a munkáltató nehezítése volt és a minőségi cserével kapcsolatban helytállóan állapította meg, hogy az alperes eljárásával az Mt. 6. § (2) bekezdésében és az Mt. 7. § (1) bekezdésében foglaltakat megsértette, ezért a felmondás a minőségi csere, mint felmondási indok tekintetében is jogellenes.

[52] Tekintettel arra, hogy a felmondás indokolásában megjelölt értékelés vonatkozásában az indokolás utalást sem tartalmaz arra vonatkozóan, hogy az milyen módon kapcsolódik a felmondás indokolásában foglaltakhoz, a fellebbezésben megalapozatlanul hivatkozott alperes annak tartalmára. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az értékelés és annak tartalma a felmondás jogszerűségének vizsgálata során figyelmen kívül esik.

[53] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a fent részletezettek alapján a Pp. 383. § (2) bekezdése, a 386. § (4) bekezdés második mondata szerint helyes indokaira tekintettel hagyta helyben.

[54] Az eredménytelenül fellebbező alperest a másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes ügyvédi munkadíjból álló perköltsége viselésére, melynek összegét a 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján állapította meg.

[55] A másodfokú bíróság a Pp. 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés alapján rendelkezett a fellebbezési illetékekről, melynek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése szerint a fellebbezési pertárgyérték és az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján állapította meg. Tekintettel arra, hogy alperes a fellebbezési eljárás illetékét megfizette, ezért a másodfokú bíróságnak csak az illeték viseléséről kellett rendelkeznie.

[56] A Pp. 365. § (2) bekezdése szerint az ítélettel szemben fellebbezésnek nincs helye.

Győr, 2026. január 13.

Dr.Bartus Erika s.k.
a tanács elnöke

Dr.Mózsa Gábor s.k.
előadó bíró

Dr.Sarmon Hedvig s.k.
bíró